



**GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO 2019/2020**

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE
TRABAJO ESPAÑOL**

**THE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE SPANISH JOB
MARKET**

Autora: Sandra Gutiérrez Ajo

Director: Adolfo Cosme Fernández Puente

Fecha: 22 de septiembre del 2020

RESUMEN

En este trabajo se analiza la participación de la mujer en el mercado laboral español desde el año 2008, año en el que estalló la crisis económica, hasta el año 2019. El objetivo es analizar la situación en que se encuentra la mujer respecto del hombre e identificar el rol que ha jugado la crisis respecto de esta situación. Para ello, se ha analizado la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral, las principales teorías que podrían explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como las políticas de empleo llevadas a cabo tanto por la Unión Europea como por España para fomentar la igualdad de género. A su vez, también se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo con datos extraídos del INE sobre las tasas de actividad, empleo, paro y salarios que nos han permitido evaluar el papel que sostiene la mujer en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos son que, aunque la mujer ha conseguido incrementar su participación en el mercado de trabajo e invertir más en capital humano durante los últimos años, aún sigue existiendo desigualdad de género en el ámbito laboral. Hoy en día todavía no existe una plena e igualitaria corresponsabilidad de las tareas domésticas entre hombres y mujeres y además la mujer todavía continúa luchando contra ciertos obstáculos como es el techo de cristal.

SUMMARY

This project analyses the participation of women in the Spanish working market from 2008, a year in which the economic crisis broke out, to 2019. The aim is to analyse the situation in which women are in when compared to men and to identify how the crisis has affected this situation. In order to do this, the evolution of women's participation in the working world has been taken into account as well as the main theories which could explain the inequality between men and women. Furthermore, the employment policies carried out by the European Union in addition to Spain to encourage gender equality have also been analysed. At the same time, a quantitative analysis has been carried out with data taken from the National Institute of Statistics about the activity rate, the employment and unemployment rate and the salaries which have allowed us to evaluate the role which women play in the job market.

The results show that although women have managed to increase their participation in the job market and have invested more in human capital throughout the last years, gender inequality in the working world still exists. In this day and age, there is still not an equal and complete co-responsibility in domestic housework between men and women. Moreover, women still have to keep fighting against certain obstacles such as the glass ceiling.

INDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	5
2.MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral.....	6
2.2 Teorías explicativas de la desigualdad por género en el marco laboral.....	8
2.3 Políticas de empleo.....	10
3.CASO PRÁCTICO: ESPAÑA.....	13
3.1 Tasa de Actividad.....	14
3.2 Tasa de Ocupación.....	15
3.3 Tasa de Paro.....	20
3.4 Salarios.....	22
4.CONCLUSIONES.....	24
5.ANEXO.....	26
6.BIBLIOGRAFÍA.....	31

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 3.1: Evolución del mercado laboral en el año 2008 y 2019.....	13
Tabla 3.2: Tasa de actividad masculina segmentada por grupos de edad 2008-2019....	27
Tabla 3.3: Tasa de actividad femenina segmentada por grupos de edad 2008-2019.....	28
Tabla 3.4: Tasa de actividad masculina por nivel de formación alcanzado, año 2019....	28
Tabla 3.5: Tasa de actividad femenina por nivel de formación alcanzado, año 2019.....	29
Tabla 3.6: Tasa de ocupación por sexo y sector económico, 2008,2013,2019.....	16
Tabla 3.7: Tasa de ocupación por sexo y situación profesional,2008,2013,2019.....	17
Tabla 3.8: Tasa de ocupación por sexo y ocupaciones, año 2011 y 2019.....	18
Tabla 3.9: Tasa de paro masculina segmentada por grupos de edad.....	30
Tabla 3.10: Tasa de paro femenina segmentada por grupos de edad.....	30
Tabla 3.11: Nivel de salarios por sexo y ocupación, año 2017.....	23
Tabla 3.12: Nivel de salarios por sexo y tipo de jornada, año 2017.....	23
Tabla 3.13: Nivel de salarios por sexo y tipo de contrato, año 2017.....	24
Gráfico 3.1: Tasa de actividad por sexos 2008-2019	14
Gráfico 3.2: Tasa de ocupación por sexos 2008-2019	16
Gráfico 3.3: Tasa de ocupación por sexos y tipos de jornada 2008-2019.....	19
Gráfico 3.4: Tasa de ocupación por sexos y tipos de contrato 2008-2019.....	20
Gráfico 3.5: Tasa de paro por sexos 2008-2019.....	21

1.INTRODUCCIÓN

“El principio que regula las actuales relaciones sociales entre los dos sexos, -la subordinación leal de un sexo al otro-, es injusto en sí mismo y es actualmente uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad; y que debe reemplazarse por un principio de perfecta igualdad, sin admitir ningún poder o privilegio para un sexo, ni ninguna incapacidad para el otro” (Stuart Mill, *La sujeción de la mujer*, p. 155)

Durante años, y especialmente en la actualidad, existe un creciente interés por la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. Este interés se refleja tanto por parte de la sociedad como de los gobiernos, quienes diseñan políticas de acción positiva y campañas para promover tal igualdad (López y Santos 2013; Merayo 2018). Bien es cierto que en las últimas décadas las mujeres han conseguido aumentar su participación en el mercado laboral, pero todavía persisten grandes desigualdades como refleja la escasa participación de estas en los puestos de altos cargos (Quintana 2019).

La mujer ha tenido que hacer frente a una serie de obstáculos, creencias y estereotipos de género para poder acceder al mundo laboral, ya que se consideraba que su rol se circunscribía a la esfera familiar. Hoy en día, todavía existen ciertas barreras invisibles que dificultan el desarrollo de las carreras laborales de la mujer, como la existencia de un techo de cristal que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y salario (Meza 2018).

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) es estudiar la participación de la mujer en el mercado laboral español entre el año 2008 y 2019, ya que en el 2008 se desencadenó una crisis económico-financiera en España. Dicha crisis ocasionó un fuerte impacto en el mercado laboral y así como en la situación de las mujeres en el mismo. A su vez otra de las motivaciones para estudiar dicho tema es que, al ser un tema de importante índole social, económica y política, es muy relevante analizar los factores que originan la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, puesto que estos se pueden modificar con el paso del tiempo.

Por ello el trabajo constará de dos grandes partes. La primera parte será más teórica, y en ella analizaremos la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral desde el siglo XIX a la actualidad, expondremos las principales teorías que tratan de explicar o de justificar las causas que generan la desigualdad de género en el ámbito laboral, así como también estudiaremos las diferentes políticas de empleo que se han llevado a cabo por parte de la Unión Europea y de España. La segunda parte más práctica, estudia la situación de la mujer en el mercado laboral a través de la realización de una comparativa con la situación de los varones. Con este fin, analizaremos el número de activos, inactivos, la tasa de actividad, la tasa de paro y ocupación y el nivel de salarios. Para finalizar, en el último apartado, expondremos las conclusiones a las que hemos llegado y realizaremos alguna recomendación de política económica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral

Durante muchos años, la mujer tan solo presentaba responsabilidades en el ámbito familiar, pero gracias a la lucha de estas, dicha realidad ha conseguido disminuir en cierta forma y ha permitido que las mujeres puedan incorporarse, en mayor medida, al mercado laboral y compatibilizar las tareas domésticas y laborales. Por ello, en este apartado vamos a analizar de una forma breve el proceso que permitió que cada vez más mujeres accedieran al mundo laboral.

La creciente integración de la mujer al mercado laboral se debe a varios factores como son: el incremento del nivel educativo y cultural de las mismas, (son las que obtienen más títulos universitarios), la drástica disminución de la tasa de natalidad que se desencadenó durante los años setenta, el mayor papel de la mujer en el ámbito social y laboral y el gran desarrollo del sector servicios (Martín 2000; Merayo 2018). Esto ha permitido una mejora en su calidad de vida, ya que ayuda a cubrir las necesidades familiares y a proveer cierta seguridad financiera en el caso de que, por ejemplo, se produjese el desempleo de algún miembro de la unidad familiar o una separación matrimonial (Martín 2000; López 2012). En España, estos cambios que han favorecido la incorporación de la mujer en el mercado laboral se han producido de una forma ralentizada en comparación con el resto de los países de la Unión Europea (Garapati 2019; López 2012).

A pesar de que la tasa de actividad femenina en comparación con la masculina (64,28% en el año 2019) ha aumentado durante los últimos años, (presentando en 2008 una cifra de 50,93% y en 2019 una tasa de 53,30% (INE 2020) aún existen diferencias en el tipo de contrato y en el salario entre los hombres y las mujeres (Cebrián y Moreno 2008).

Durante el siglo XIX, la mujer tan solo se encargaba de la economía familiar y del cuidado y la gestión de los hijos (Corada 2019). La mujer era sinónimo de madre, esposa y trabajadora del hogar (Merayo 2018). En esta época la sociedad estaba muy diferenciada por clases sociales(alta, media y baja) y cada clase tenía un nivel educativo y una situación laboral diferente. Las mujeres de la clase alta podían estudiar hasta los 15 años ya que posteriormente debían casarse y dedicarse a su marido, sus hijos y las tareas del hogar. Las mujeres de clase media también acudían a las escuelas, pero simplemente para aprender las tareas del hogar. A su vez, se veían obligadas a trabajar para poder aspirar a la vida de las mujeres de clase alta. Vivían una vida que era una mezcla entre las mujeres de clase baja y las de clase alta. Por último, las mujeres de clase baja estaban obligadas a trabajar para obtener dinero y ayudar a sus familias, no les estaba permitido acudir a la escuela. (Merayo 2018).

A mediados del siglo XX la mujer consiguió acelerar su incorporación en el mercado laboral (Quintana 2019). Esta inserción se produjo gracias al estallido de las dos guerras mundiales, en donde fue necesaria la mano de obra femenina para sustituir la mano de obra masculina debido al reclutamiento militar que sufrieron los hombres (Corada 2019; Martín 2000; Merayo 2018; Garapati 2019). Finalizadas las guerras y tras la vuelta de los hombres a sus hogares, las mujeres no volvieron a sus condiciones anteriores, es decir, a ocuparse tan solo de la economía familiar, lo cual favoreció la incorporación de la mujer al mundo laboral (Corada 2019).

España, a pesar de no participar en ambas guerras mundiales, sufrió sus consecuencias económicas, sociales y políticas (Merayo 2018). Tras la Primera Guerra Mundial, se produjo un golpe de estado y se implantó la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930).

Durante esta dictadura las mujeres vieron reducidas ciertas de sus capacidades o poderes. La instauración de la II República (1931-1939) hizo que las mujeres consiguieron disfrutar de más ventajas como la obtención del voto (Merayo 2018).

Durante los años 1936-1939 la tasa de natalidad disminuyó en gran medida como consecuencia de la guerra civil vivida en España y tras la finalización de esta el país estableció como objetivo un crecimiento acelerado de la población. Las mujeres se debían dedicar primordialmente a la maternidad y al cuidado del hogar, entre otros muchos factores (Martín 2000).

Entre los años 1939-1975, etapa franquista, se refuerza en España un modelo patriarcal, el cual hace que las mujeres pierdan autonomía y ciertas libertades (Alba 2000; Garapati 2019). Se eliminan todas las leyes igualitarias establecidas durante la etapa republicana (Merayo 2018). Se vuelven a instalar los colegios divididos por sexos y se vuelve a educar a la mujer para ocuparse de las tareas del hogar (Merayo 2018). Aunque desde 1940 a 1970 haya un notable incremento en el acceso a la enseñanza primaria hasta los 14 años, a partir de esta edad las mujeres, a diferencia de los hombres, se encuentran con dificultades para acceder a niveles medios y superiores de educación (Martín 2000).

Desde el comienzo del franquismo hasta 1961 casarse suponía el despido forzoso, es más las mujeres casadas debían de pedir permiso a sus maridos para firmar contratos laborales o incluso para obtener y disfrutar de su salario (licencia marital). Es en el año 1961 cuando entra en vigor la Ley de Derechos Laborales de la Mujer, que trata, por primera vez, de eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral al eliminarse la cláusula de despido por matrimonio. Más concretamente, y a pesar de ciertas restricciones como la necesidad de autorización marital y el acceso a carreras determinadas, dicha ley establecía que las mujeres en el momento de casarse podían continuar trabajando, cogerse una excedencia entre 1 y 5 años para ocuparse de su familia o una excedencia permanente con indemnización. Dicha ley nunca llegó a aprobarse y fue uno de los factores que propició la aparición de los primeros movimientos feministas durante los años 60. En 1965 se produjo el Movimiento Democrático de Mujeres, que trataba de concienciar a las mujeres de sus desventajas y desigualdades en el marco laboral frente a los hombres y de luchar a favor de la democracia (Garapati 2019). En el año 1970, se aprueba el decreto de Derechos Laborales de la Mujer que incorporó mejoras en materia de seguridad social y de maternidad (Garapati 2019).

En el año 1975 finalizó la etapa franquista. A su vez, la ONU decretó ese año como el Año Internacional de la Mujer. Esto supuso un gran avance para las mujeres en la sociedad pues al fin eran consideradas sus reivindicaciones (Garapati 2019). Otro de los momentos clave del movimiento feminista fue la creación de la Plataforma de Organizaciones de Mujeres, la cual llevó a cabo unas Jornadas por la Liberalización de la Mujer, que hablaban sobre la mujer en la sociedad, en el ámbito familiar, educacional... Se pidió la aprobación del divorcio, del uso de anticonceptivos, de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. A su vez, se eliminó la licencia marital (Merayo 2018).

En el año 1978, con la firma de la Constitución Española se reconoció la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y lo cual facilitó la disminución de las ideas y reglas patriarcales y posibilitó a las mujeres la lucha por la igualdad económica (Alba 2000; Garapati 2019). Desde ese momento, los hitos legislativos más importantes que marcaron el camino hacia la igualdad tanto en la esfera pública como privada fueron: el

Estatuto de los Trabajadores de 1980, la reforma del Código Civil de 1981, la creación del Instituto de la Mujer en 1983 y la entrada de España en la Unión Europea. Con el establecimiento del Instituto de la Mujer se ayudó a fomentar la contribución de la mujer tanto en el espacio político, cultural, económico y social; mientras que con la incorporación en la Unión Europea se empiezan a aplicar directivas comunitarias de igualdad de trato y oportunidades en lo relativo al acceso de empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, Seguridad Social, protección a la maternidad, entre otras cuestiones (Alba 2000).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha originado ciertas modificaciones en el mismo y ha posibilitado que la mujer haya conseguido obtener mayores libertades a través del trabajo en términos de independencia y autonomía, incluyendo la ocupación de altos cargos en el sector público y privado (Alba 2000; Merayo 2018, Cebrián y Moreno 2008). A su vez, la Revolución Digital ha proporcionado nuevos métodos más eficaces y eficientes para organizar y ejecutar el trabajo. Esto ha causado que ciertos sectores económicos, sobre todo el sector terciario, hayan desarrollado nuevos patrones que ayudan a una participación más igualitaria de la mujer en el ámbito laboral y una mayor diversidad de sectores en los que trabajar (Corada 2019).

Pero, aún con todo esto, la mujer continúa lidiando con ciertas dificultades en el ámbito laboral y una demostración de esto es la mayor tasa de desempleo femenina, la ocupación de puestos de trabajo inferiores, los bajos salarios, así como las tasas de abandono de empleo y permisos de excedencias para ocuparse del hogar y la familia ya que en muchos casos no se ha conseguido una redistribución de las tareas domésticas. (Cebrián y Moreno 2008; Garapati 2019).

2.2 Teorías explicativas de la desigualdad por género en el marco laboral

Históricamente, la mujer siempre ha sufrido cierta discriminación frente al hombre, debido a los diferentes estereotipos y roles que se han creado y que desempeñan los hombres y las mujeres en el ámbito familiar, social y laboral (Riera 2018; López 2012). De esta forma, hombres y mujeres no dedican el tiempo en las mismas tareas. Los hombres al presentar una escasa participación en las tareas domésticas, ocasiona que las mujeres desarrollen determinados empleos específicos en la esfera laboral, los cuales normalmente están peor retribuidos y en condiciones o categorías inferiores a los desarrollados por los hombres (Moreno 2017).

Esta desigualdad ha llevado a analizar la segregación ocupacional y salarial (ya que la segregación ocupacional está unido a la segregación laboral) por género existente en el mercado de trabajo. Ciertamente es que la segregación laboral disminuyó en la década de los ochenta, pero dicha disminución se interrumpió durante los 90, provocando que en la actualidad se vuelva a observar una elevada segregación laboral entre hombres y mujeres (López 2012; Iglesias y Llorente 2010).

Antes de analizar las teorías que explican la segregación ocupacional y salarial, vamos a dar una breve definición de ellas. La segregación ocupacional se puede observar desde dos perspectivas: la horizontal y la vertical. La segregación horizontal “se refiere a la concentración de hombres y mujeres que hay en diferentes sectores de ocupación laboral, es decir, las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones”. La segregación vertical “se refiere a la concentración de hombres o mujeres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos de las empresas” (Riera 2018, p.18). La segregación salarial “aparece cuando sin que

existan diferencias de productividad, unas personas reciban mayores (menores) remuneraciones que otras por realizar un mismo trabajo” (Martínez 2016, p.12).

A continuación, vamos a analizar los modelos o teorías más relevantes propuestas por la literatura que tratan de explicar la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral (Cordones 2016, Del Rio y Alonso 2014).

1-La teoría del capital humano: Fue desarrollada principalmente por Becker y Schultz, y trata de explicar que las personas llegan al mercado de trabajo tras haber alcanzado un cierto nivel de capacidad que han conseguido a través de la inversión en capital humano, tanto en tiempo como en dinero para poder así ampliar su productividad. Dicha inversión supondrá a su vez un incremento en los salarios futuros percibidos (Martín 2000; Elneser 2015).

Según esta perspectiva, la mujer realiza una menor inversión en capital humano como consecuencia de su discontinuidad en el mercado laboral al tener que ocuparse también de los hijos y el hogar. Esto se traduce en menores oportunidades laborales, en la concentración de mujeres solo en ciertas actividades y en unos salarios inferiores a los de los hombres (Del Rio y Alonso 2014; Elneser 2015; Cordones 2016).

Hay que destacar, que, en la actualidad, dicha teoría no puede aplicarse en su totalidad ya que durante las últimas décadas se ha observado un aumento en el nivel educativo medio de las mujeres y una persistencia de la segregación (Del Rio y Alonso 2014).

2-La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Se desarrolló en 1983 por Piore, el cual expone que los individuos se encuentran separados unos de otros en el mercado laboral, es decir, se trata de un mercado dual. Básicamente el mercado se encuentra dividido en dos segmentos: el mercado primario y el mercado secundario. En el mercado primario se encuentran principalmente los hombres y las empresas ofrecen trabajos con elevados salarios, con gran estabilidad y con posibilidades de mejorar profesionalmente. En el mercado secundario se encontrarían las mujeres, quienes desempeñarían trabajos con salarios inferiores, con gran inestabilidad y con escasas oportunidades de ascender. Ante esta situación, las empresas optaran por contratar a los hombres ya que consideran que presentan un mayor capital humano, a causa de su mayor experiencia y cualificación (Martín 2000; Elneser 2015).

3-La teoría del gusto o preferencia por la discriminación: Fue desarrollada por Gary Becker en 1971 y establecía que los empresarios tienen cierta tendencia o preferencia a discriminar al colectivo femenino y esto da lugar a que, en la mayoría de las situaciones, los empresarios están dispuestos a pagar para no contratar a las mujeres. Esta idea haría que se contratasen menos mujeres o que, en el caso de que están fuesen contratadas, cobraría un salario inferior (Martín 2000; López 2012; Del Río y Alonso 2014; Cordones 2016).

De forma adicional los empresarios no son los únicos que tienden a discriminar a las mujeres, los mismos trabajadores entre sí también las discriminan ya que no les gusta trabajar con mujeres o recibir órdenes de estas. Incluso los clientes están, en ocasiones, dispuestos a pagar un precio menor por un producto si es vendido por una mujer (Martín 2000; Nicolás et al. 2009; López 2012; Del Río y Alonso 2014; Cordones 2016).

4-La teoría de la discriminación estadística: Fue instaurada por Phelps y Arrow a principios de los setenta y sostiene que los empresarios a la hora de contratar a sus trabajadores no conocen con exactitud la productividad de los mismo, es decir, aparecen costes de información en el mercado de trabajo. Esto ocasiona que al final se contrate

a trabajadores en función de sus características personales como puede ser el sexo. De esta forma, como las mujeres son más proclives a interrumpir su puesto de trabajo, los empresarios creen que son menos productivas y por tanto contrataran a los hombres para cubrir los puestos de trabajo (Martín 2000; Nicolás et al. 2009; López 2012; Cordones 2016).

5-La teoría de la contaminación de Goldi: Se relaciona con la idea de que los hombres consideran que la incorporación de las mujeres en los mismos puestos de trabajo que ellos les hace perder status. Las mujeres al realizar las mismas tareas con normalidad ocasiona que esas ocupaciones ahora sean percibidas con una menor exigencia y dificultad. Por tanto, esta discriminación hacia la mujer sería un sinónimo de protección del status ocupacional del hombre (Del Río y Alonso 2014; Moreno 2017).

En definitiva, las mujeres además de estar en una situación de desventaja frente a los hombres en el mercado laboral también sufren cierta discriminación por parte de los empresarios quienes no quieren asumir costes extraordinarios por su contratación, tan solo buscan la maximización de sus beneficios (López 2012).

2.3 Políticas de empleo

Desde hace varios años, han sido diferentes las medidas que se han llevado a cabo en el ámbito laboral para tratar de alcanzar la igualdad de género. El objetivo de estas medidas es la elaboración de políticas y normativas que permitan suprimir todas las causas que generan diferencias salariales y ocupacionales entre hombres y mujeres, que fomenten el acceso de las mujeres a la investigación, así como una participación igualitaria en los altos cargos y en la toma de decisiones en las empresas. A su vez, también se pretende alcanzar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre ambos géneros y unificar los derechos sociales entre las mujeres que trabajan por cuenta propia y ajena (García y García 2007; López 2012).

El año 1948 supone un punto de inflexión, ya que, tras decretarse la Declaración de los Derechos Humanos por parte de la ONU, se comienzan a desarrollar movimientos para conseguir la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, ya que dicha declaración expone la obtención de “un mismo salario por igual trabajo” (García y García 2007).

En Europa, fue en el año 1957 con el tratado de Roma firmado por la Comunidad Económica Europea cuando se establece el derecho de una remuneración igualitaria entre los hombres y las mujeres que desempeñen el mismo trabajo (Riera 2018).

La Estrategia Europa de Empleo del año 1997 fue de gran relevancia ya que a partir de su desarrollo se empezó a introducir en las políticas de empleo ideas en materia de igualdad de género. Algunas de las medidas que más destacan son la eliminación de la discriminación de género, la conciliación de la vida familiar y laboral y la facilitación de la reincorporación al trabajo (Garapati 2019).

También debemos destacar que, en el año 2000, con el Consejo Europeo de Lisboa, se trataron de desarrollar nuevos objetivos que permitiesen estimular el empleo, la economía y la cohesión social. Para ello, se centraron en las mujeres y establecieron que para el año 2010 la tasa de empleo femenino debía de situarse en un 60% (Garapati 2019).

A su vez, Europa ha implementado una serie de Directivas en la legislación en relación con la igualdad de género en la Unión Europea (Riera 2018). Las más representativas son (García y García 2007; Moreno 2017; Riera 2018):

- La Directiva 75/117/CEE, se basa en el “principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo”.

-La Directiva 86/378/CEE, que hace referencia al “principio de igualdad de trato en los regímenes de la Seguridad Social”.

-La Directiva 86/613/CEE se centra en el “principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas”.

- La Directiva 92/85/CEE regula el permiso por maternidad y la discriminación en el trabajo.

-La Directiva 96/34/CE se fundamenta en la ampliación de los permisos parentales.

- La Directiva 2002/73/CE establece el “principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo”.

-La Directiva 2006/54/CE establece un marco general para “la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en asunto de empleo y la ocupación”

Asimismo, Europa también ha desarrollado una serie de programas que se centran en la igualdad de oportunidades de las mujeres. Mas concretamente, ha puesto en marcha 5 programas: el Programa Comunitario de la Igualdad de Oportunidades para la mujer (1982-1985), el Programa Comunitario a Medio Plazo a Favor de las Mujeres (1986-1990), el Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en este caso hay uno entre 1991 y 1995 y otro entre 1996 y el año 2000), y el Programa de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) (Moreno 2017).

Si nos centramos en el caso de España, la Constitución en sus artículos 14 y 35 establece el derecho a la no discriminación por razón de sexo. En concreto el artículo 14 establece claramente que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, mientras que el artículo 35 expresa que “ Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (García y García 2007; López y Santos 2013; Cordones 2016).

Las primeras políticas de igualdad que se implantaron en España fueron en el año 1983, gracias a la creación del Instituto de la mujer, y las cuales junto con los seis Programas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres llevados a cabo durante los años 1988- 2011 han supuesto un gran avance en el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, así como en las condiciones de trabajo (Carrasquer et al. 2015; Cordones 2016).

En 2005 se crea el Programa Nacional de Reformas, cuyo objetivo era incrementar la tasa de ocupación femenina y facilitar o promover la conciliación familiar y laboral (Marie 2019). En este sentido, debemos destacar que ya en el año 1999 se aprobó la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la cual modificaba la distribución de las responsabilidades familiares tratando de eliminar el rol tradicional de la mujer, así como

favorecer el desarrollo profesional de las mujeres (García y García 2007; López y Santos 2013; Garapati 2019).

Ahora bien, lo que marcó un antes y un después en España en relación con la igualdad de género fue la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI/LOIEMH) (López 2012; López y Santos 2013; Moreno 2017). La finalidad de esta ley era luchar contra todas las formas de discriminación aun existentes, fomentar la igualdad real y combatir los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguir dicha igualdad (López y Santos 2013). Uno de los principales objetivos de esta ley es cumplir con los preceptos constitucionales, y sobre todo con los expuestos anteriormente (artículo 14 y 35). No obstante, esta ley también ha desarrollado sus propios artículos y entre ellos destacamos (BOE 2007):

-El artículo 5 que hace referencia a la “igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”.

-El artículo 6 que se centra en la “discriminación directa e indirecta”.

-El artículo 8 se basa en la “discriminación por embarazo o maternidad”.

-El artículo 14 expone “los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos” y entre los cuales podemos resaltar:

1- “La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”.

2- “La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”.

3- “La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”.

4- “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

- El artículo 15 se fundamenta en la “transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

- El artículo 17 establece el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades”.

- El artículo 23 se centra en “la educación para la igualdad de mujeres y hombres”.

-El artículo 42 expone los fundamentos en los que residen los “programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres”.

-El artículo 43 gira entorno a la “promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

A pesar de que la LOI/ LOIEMH ha permitido avanzar y conseguir una mayor tasa de ocupación femenina, a su vez ha sido insuficiente ya que tanto la brecha salarial por

géneros, como la segregación laboral y las mayores tasas de desempleo femeninas siguen estando presentes.

3.CASO PRÁCTICO: ESPAÑA

En este apartado realizaremos un análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral a través de las tasas de actividad, ocupación y paro, así como del nivel de formación que presentan, los tipos de contrato que realizan y los salarios que perciben desde el año 2008 hasta el 2019. De esta manera podremos realizar una comparativa con la situación del hombre en el mercado laboral, y poder así demostrar que la mujer sigue en una situación de desventaja en el marco laboral frente al hombre. Para desarrollar dicho análisis utilizaremos diversas fuentes como: el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES).

Antes de comenzar con el análisis descrito anteriormente, vamos a analizar de una forma breve y genérica el mercado laboral español. Para ello, hemos elaborado la tabla 1, donde vemos la evolución de la población española entre el año 2008 y 2019.

Tabla 3.1: Evolución del mercado laboral en el año 2008 y 2019

	AÑO 2008			AÑO 2019		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PET	38390	18 872	19 517	39 269	17 574	21 694
ACTIVOS ¹	23 065	13 124	9940	23 027	10 753	12 273
INACTIVOS ²	15 324	5747	9576	16 242	6821	9421
OCUPADOS ³	20 469	11 805	8664	19 779	10 745	9033
PARADOS ⁴	2595	1319	1276	3247	1527	1720

*1,2,3 y 4 están explicados en el anexo

Los datos están expresados en miles

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Como se puede observar, las mujeres activas han experimentado un gran aumento entre el 2008 y el 2019 en comparación con los varones los cuales han descendido. En el año 2008 las mujeres activas representaban el 43,09% y en el año 2019 han pasado a suponer más de la mitad de la población activa con el 53,30 %. Estas variaciones en la población activa junto con las variaciones en los inactivos, ha contribuido a que la población en edad de trabajar (PET) haya aumentado tanto en el caso de las mujeres como en el total.

Las mujeres ocupadas, aun habiendo aumentado su proporción durante los últimos años, siguen suponiendo una cifra inferior a los varones, ya que en el año 2019 las mujeres ocupadas representaban un 45,67 % del total frente al 54,32% de los varones. Por el contrario, el número de mujeres paradas continúa suponiendo una cifra superior a la de los varones (un 52,96% del total en el año 2019) a pesar de que el número de hombres parados también ha aumentado durante los últimos años.

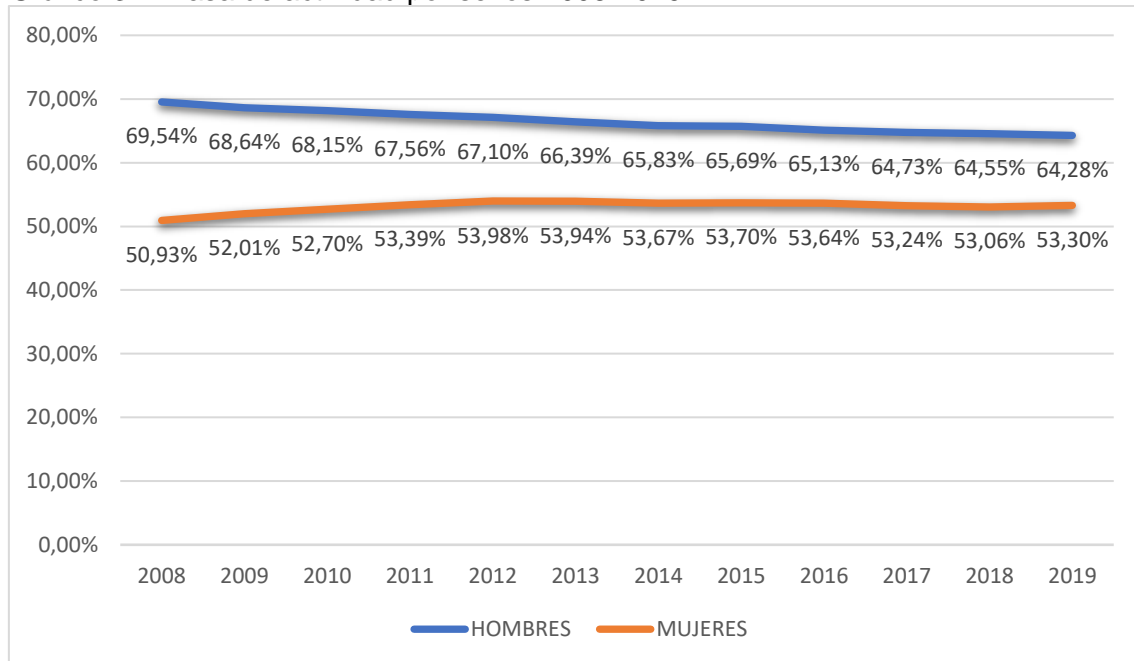
3.1 Tasa de Actividad

La evolución de la situación laboral de ambos sexos se puede expresar a través de la tasa de actividad, la cual refleja el nivel de empleo de un país, y se calcula como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años.

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL THE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE SPANISH LABOUR MARKET

Dicha tasa es un buen indicador para estudiar cómo ha evolucionado la presencia de la mujer en el mercado laboral.

Gráfico 3.1: Tasa de actividad por sexos 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Como se puede observar, la tasa de actividad masculina es superior a la tasa de actividad femenina en todos los años considerados. Es más, si calculamos el diferencial nos encontramos que en ningún periodo la diferencia es inferior a los 10 puntos porcentuales. No obstante, dicha diferencia se ha reducido considerablemente ya que en el año 2008 la diferencia era de 18,61 puntos porcentuales y en el 2019 la diferencia se sitúa en los 10,98 puntos porcentuales.

Por otro lado, es importante recalcar que la tasa de actividad femenina ha aumentado durante los años 2008-2019 en aproximadamente 3 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina ha disminuido en 5,26 puntos porcentuales. Esto puede ser debido a la modificación del rol de la mujer dentro de la economía familiar, así como a la Estrategia Europa para el Empleo que ha favorecido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Además, a este fenómeno hay que añadirle que el colectivo femenino a raíz de la crisis económica ha decidido aumentar su participación y por tanto ha pasado a formar parte de la población activa.

A continuación, vamos a analizar la tasa de actividad segmentada por grupos de edad (desde los 16 años a los 69 años) en ambos sexos para poder ver más detalladamente a que se debe ese diferencial entre la tasa de actividad (véase tabla 3.2 y tabla 3.3 del anexo).

Observamos que tanto los hombres como las mujeres han experimentado un retroceso en su incorporación al mercado de trabajo. En el caso de los hombres, estos han pasado de incorporarse de los 30 y 34 años a los 35 y 39 años. Las mujeres por el contrario han decidido retrasar su incorporación de los 25-29 años a los 40-44 años. Este retroceso, se puede deber principalmente a que ambos han decidido y preferido invertir en mayor capital humano, es decir, han decidido formarse en mayor medida y mejorar su aprendizaje. Además de esto hay que sumar el factor de la crisis económica que a su vez desencadenó una disminución de las oportunidades para acceder al empleo. Sin

embargo, y pesar de esta decisión, los varones siguen incorporándose a una edad más temprana que la mujer al mercado de trabajo (Elneser 2015).

A continuación, vamos a analizar la tasa de actividad atendiendo al nivel de formación alcanzado tanto en hombres como en mujeres por ejemplo durante el año 2019 (véase tabla 3.4 y tabla 3.5 del anexo). Tras observar los datos, vemos claramente que los niveles de formación que predominan en ambos casos es la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional y la educación superior desde los 16 a los 69 años. Ahora bien, si estudiamos más a fondo los datos vamos que en el caso de los hombres lo que predomina es la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional mientras que en el caso de las mujeres es la educación superior. Esto quiere decir que durante los últimos años las mujeres han invertido más en capital humano.

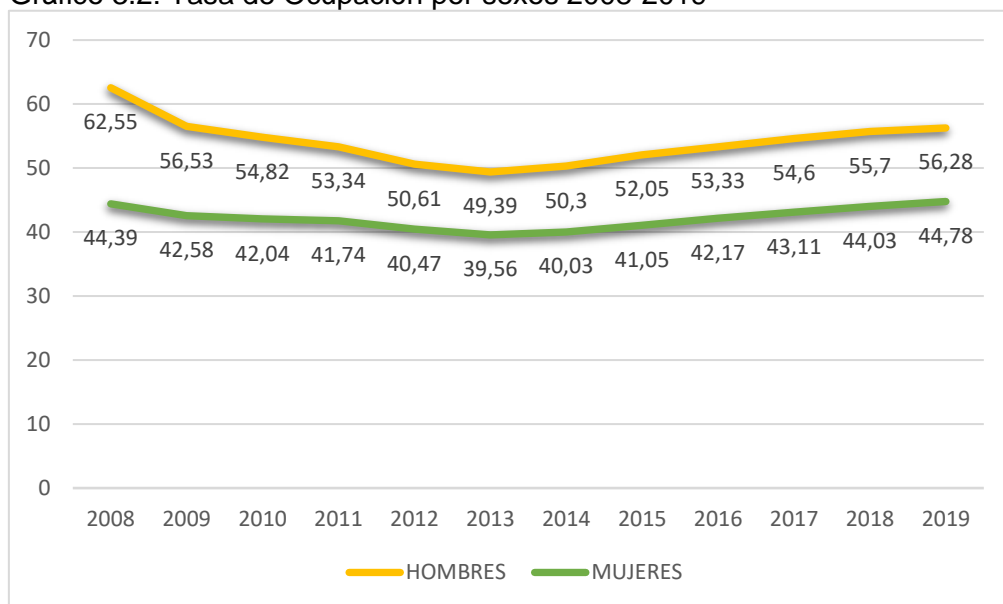
Si nos centramos en los rangos de edad observamos que los hombres y en lo referente a la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional obtienen su mayor valor en el rango de edad comprendido entre los 30 y 39 años. Al igual que para ese mismo nivel de formación las mujeres también presentan su mayor dato entre los 30 y los 34 años. En el caso de la educación superior, los hombres, así como las mujeres presentan su mayor cifra entre los 40 y 44 años.

Con esto podemos concluir que los varones y las mujeres durante los últimos años sí que han invertido en capital humano, ya que como hemos expuesto presentan sus mayores datos en los niveles de formación superiores y por ello, esto ocasiona que se incorporen con mayor retraso al mercado laboral, haciendo que las tasas de actividad disminuyan en el caso de los varones. Aun con todo esto, las mujeres acceden a menos puestos de trabajo a pesar de que presentan un mayor nivel de formación.

3.2 Tasa de Ocupación

La siguiente tasa que vamos a analizar en nuestro caso es la tasa de ocupación. Dicha tasa nos muestra el funcionamiento del mercado de trabajo y sus desequilibrios y se calcula como el cociente entre el número de personas que están trabajando (ocupados) y la población que está en edad de trabajar o es mayor de 16 años (es la suma de la población activa e inactiva). Es relevante analizar esta tasa ya que nos permite examinar con mayor precisión la segregación laboral existente en el mercado laboral así como la precariedad laboral que sufren las mujeres en el mismo.

Gráfico 3.2: Tasa de Ocupación por sexos 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Al igual que la tasa de actividad, la tasa de ocupación presenta unos valores mayores para el caso de los hombres en todos y cada uno de los años objeto de análisis. Asimismo, el menor diferencial entre ambas tasas se encuentra en el año 2013 con un 9,83%. A su vez, la tasa de ocupación también ha disminuido a lo largo del tiempo, ya que partíamos en el año 2008 con una diferencia del 18,16% y ahora, en el año 2019, nos encontramos con un 11,5%, es decir, hemos conseguido reducir las diferencias en la tasa de ocupación por género en 6,66 puntos porcentuales.

En cuanto a la tasa de ocupación masculina, esta ha variado en un -6,27%, mientras que en el caso de las mujeres lo ha hecho en un 0,39 %. Esta situación puede ser causada por la entrada en vigor del Programa Nacional de Reservas del año 2005 y la LOI del 2007, ya mencionados anteriormente, que trataban de incrementar la tasa de ocupación femenina.

Por otro lado, si analizamos la tasa de ocupación por sectores de actividad, vemos que también existen ciertas diferencias entre hombres y mujeres. Como podemos ver en la tabla 3, el colectivo femenino se concentra mayoritariamente en el sector servicios (ya que representan más de la mitad). En el sector de la industria y la agricultura por el contrario tan solo representan una cuarta parte. Además si nos fijamos entre el 2008 y el 2019 su participación en el sector agrícola ha disminuido en aproximadamente 3 puntos porcentuales. Por último, y en relación con el sector de la construcción, observamos que a pesar de su incremento (este aún muy pequeño todavía) no ha conseguido alcanzar ni siquiera el 10% de participación.

Tabla 3.6: Tasa de ocupación por sexo y sector económico, 2008, 2013, 2019

	2008		2013		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	73,11	26,89	76,17	23,81	76,80	23,20
Industria	75,42	24,58	75,47	24,53	73,19	26,81
Construcción	92,78	7,22	91,54	8,45	91,06	8,93
Servicios	46,44	53,56	46,36	53,64	46,50	53,50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Igualmente, también resulta relevante analizar la tasa de ocupación atendiendo a la situación profesional de hombres y mujeres, ya que existen unas claras diferencias en cuanto a la autonomía y a la obtención de beneficios.

Tabla 3.7: Tasa de ocupación por sexo y situación profesional, 2008, 2013, 2019

	2008		2013		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Trabajador por cuenta propia	68,32	31,68	66,63	33,37	65,84	34,16
Empleador	74,67	25,33	69,91	30,08	69,80	30,20
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	67,47	32,53	66,36	33,64	64,73	35,27
Miembro de una cooperativa	65,76	34,24	68,67	31,76	60,39	40,00
Ayuda en la empresa o negocio familiar	42,61	57,34	45,99	54,10	47,68	52,32
Asalariados: Total	55,39	44,61	51,70	48,30	52,18	47,82
Asalariado sector público	46,31	53,69	45,71	54,29	43,89	56,11
Asalariado sector privado	57,36	42,64	53,28	46,72	54,16	45,84
Otra situación	68,60	31,40	29,35	70,65	70,13	31,17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Tal y como muestra la tabla 3.7 y atendiendo al trabajador por cuenta propia o ajena, vemos que los hombres están mayoritariamente representados tanto como trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena, a pesar de que en ambos casos hayan disminuido entre el 2008 y el 2019. Por el contrario, las mujeres se encuentran principalmente concentradas en la ayuda de la empresa y el negocio familiar, aunque también hay que destacar que entre el 2008 y el 2019 dicha participación ha disminuido. Este desequilibrio puede ser causa de la realidad que persiste en la sociedad en cuanto a la mujer, ya que se considera que la actividad laboral de la mujer es complementaria y no fundamental; siendo el hombre el sustentador de la familia, de ahí las elevadas tasas de ocupación masculina en la sección de empleador. De esta manera, la mujer siempre tiende a concentrarse en empleos de menor responsabilidad.

Del mismo modo, hay que destacar que en esta etapa también se han conseguido reducir las diferencias entre ellos. Entre el 2008 y el 2019 la representación de hombres y mujeres tanto por cuenta propia como por cuenta ajena se ha conseguido reducir entre 5 y 6 puntos porcentuales. Ahora bien, el diferencial más relevante entre hombres y mujeres se encuentra en la ayuda en la empresa o en el negocio familiar, el cual ha disminuido en 10,09 puntos porcentuales.

Atendiendo a la tasa de ocupación en relación con el sector público y privado, podemos percibir que en el sector público predomina la proporción de mujeres empleados, mientras que en el sector privado ocurre lo contrario. Esto puede hacer referencia a la idea de que en la mayoría de las situaciones las mujeres escogen trabajos con horarios más flexibles para poder hacerse cargo de las responsabilidades laborales y familiares. No obstante, y en teoría en el sector público no existe discriminación por sexos, aunque en la práctica sabemos que sí, ya bien en relación con los salarios, las horas extras, entre otras cosas.

Otro punto importante para estudiar es la tasa de empleo a través de la distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones para de esta manera poder analizar si

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL
THE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE SPANISH LABOUR MARKET

alguna de ellas se encuentra feminizada o masculinizada. Para ello, analizaremos los datos del año 2011 y 2019.

Tabla 3.8: Tasa de ocupación por sexo y ocupaciones, año 2011 y 2019.

	2011		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
A Directores y gerentes	70,05	29,95	66,77	33,23
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	33,28	66,72	31,36	68,64
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	58,94	41,06	56,46	43,54
D Técnicos; profesionales de apoyo	62,13	37,87	61,75	38,25
E Empleados de oficina que no atienden al público	41,15	58,84	37,76	62,24
F Empleados de oficina que atienden al público	27,51	72,49	28,01	71,99
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	38,80	61,20	41,57	58,43
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	19,67	80,33	20,93	79,07
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	90,04	9,96	88,05	11,95
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	76,99	23,03	81,32	18,70
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	98,64	1,36	98,34	1,66
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	88,48	11,52	88,32	11,69
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	71,87	28,13	71,00	29,00
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	96,31	3,69	96,23	3,76
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	17,07	82,93	19,12	80,88
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	75,70	24,30	74,50	25,50
Q Ocupaciones militares	87,90	12,10	88,87	11,13

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Tras analizar la tabla 3.8, vemos claramente que, tanto en el 2011 como en el 2019, las mujeres tan solo se encuentran concentradas en seis ocupaciones: B, E, F, G, H y O. Aun así, cabe señalar que las cuatro últimas ocupaciones han disminuido entre un 1 y 4 punto porcentual durante el periodo analizado pero las dos primeras han aumentado su concentración entre un 2% y un 4%.

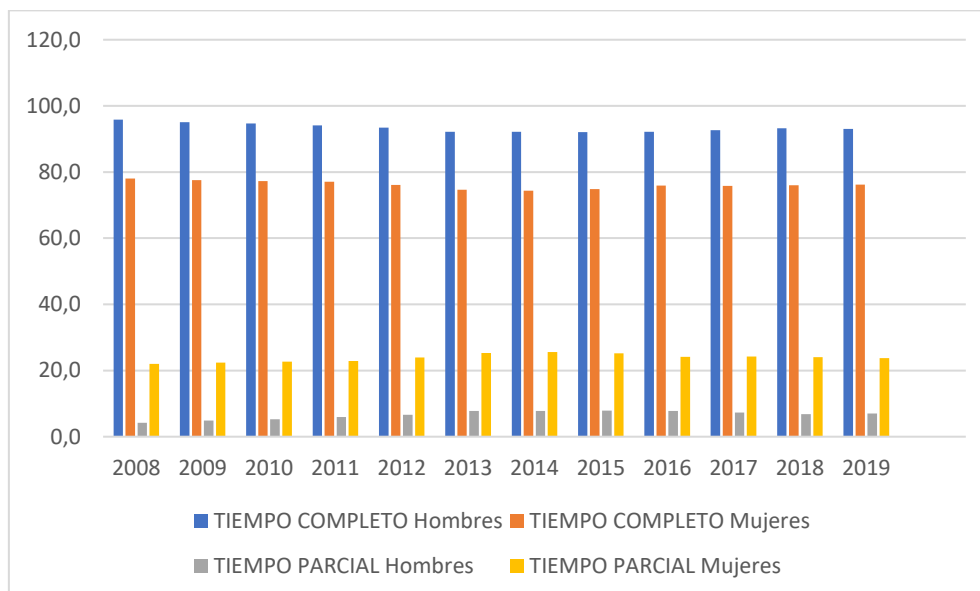
En cambio, y analizando la situación de los varones vemos que estos se encuentran concentrados mayoritariamente en: I, K y N; y en cuyas ocupaciones la mujer no llega a representar ni el 10% de la tasa de ocupación.

Del mismo modo, conviene resaltar que, atendiendo al nivel de formación, las cuatro primeras ocupaciones de la tabla 3.8 al ser ocupaciones que se tratan de altos cargos, se necesita una formación superior. De esta forma podemos ver que todas ellas excepto la del apartado B se encuentran masculinizadas, sobre todo en los puestos de directores y gerentes en donde la diferencia entre las tasas de ocupación por sexo es de 40,01% en el año 2011 y de 33,54% en el año 2019. Por el contrario, en aquellas ocupaciones que requieren un nivel de formación inferior, es donde predomina la mujer, como es en el caso del sector servicios (82,93% en el 2011 y 80,88% en el 2019).

En suma, desde el 2011 hasta el 2019 las tasas de ocupación atendiendo a la distribución por ocupaciones no se han modificado mucho, ya que las ocupaciones que están feminizadas y masculinizadas se han mantenido durante este tiempo.

Por último, vamos a estudiar la tasa de ocupación atendiendo al tipo de jornada y de contrato entre ambos sexos. (menciona el gráfico)

Gráfico 3.3: Tasa de ocupación por sexos y tipos de jornada, año 2008-2019.

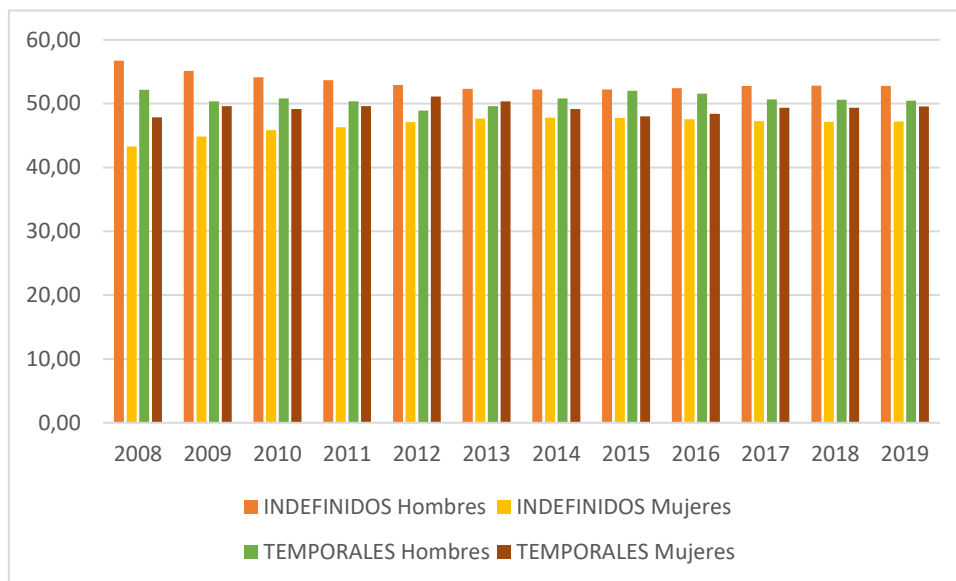


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Centrándonos en el tipo de jornada, observamos que, en el caso de las mujeres, su participación en los contratos a tiempo completo ha disminuido desde comienzos de la crisis al año 2019. En los contratos a tiempo parcial, ha ocurrido lo contrario, pasando del 22% al 23,80%. Este aumento se debe a la alta presencia de mujeres en sectores y ramas de actividad donde prevalece este modelo de jornadas (por ejemplo, administrativas, servicio doméstico). La causa de ello es la gran cantidad de responsabilidades que tienen que asumir, ya que son ellas las que se encargan simultáneamente de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y, por tanto, en la mayoría de las ocasiones, solicitan una reducción de jornada.

En el caso de los hombres, y a pesar de que su mayoría se concentran en los contratos a tiempo completo, también podemos ver como su participación en estos ha disminuido en el periodo analizado, pasando del 95,80% al 93%. En los contratos a tiempo parcial en cambio han aumentado su participación en un 2,8% entre el 2008 y el 2019.

Gráfico 3.4: Tasa de ocupación por sexos y tipos de contrato, año 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Si estudiamos los contratos indefinidos, vemos claramente que entre el 2008 y el 2019 en el caso de los varones han disminuido en casi 4 puntos porcentuales, mientras que, en el caso de las mujeres, ocurre lo contrario.

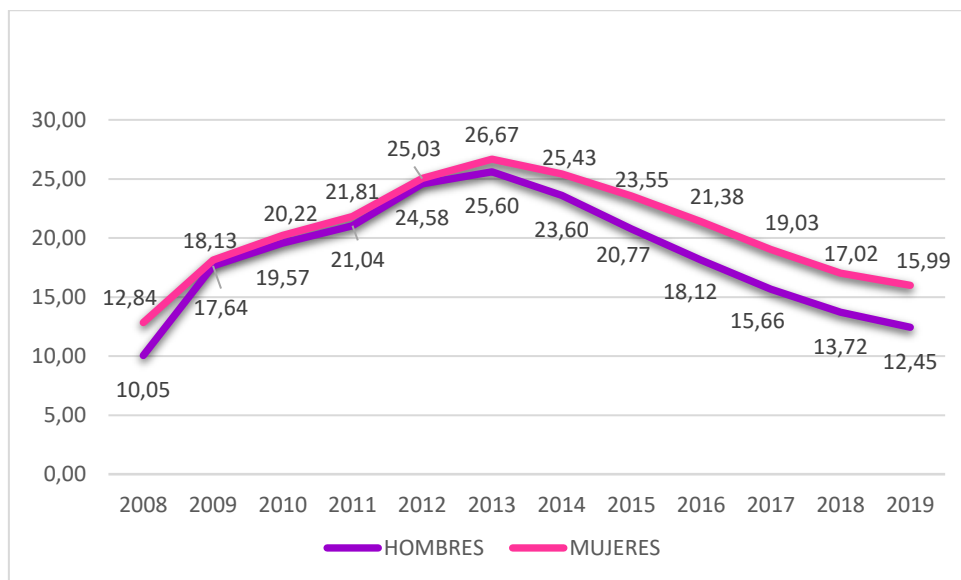
Por el lado de los contratos temporales vemos que, a pesar de sufrir ciertos altibajos, en el caso de los hombres se han conseguido disminuir hasta el 50,45%, pero en el caso de las mujeres ha aumentado hasta el 49,56%.

Para concluir debemos de resaltar que la crisis económica ha contribuido a que ambas tasas se asimilen ya que entre el 2008 y el 2019 en el caso de los contratos indefinidos se ha conseguido disminuir la diferencia entre hombres y mujeres en un 7,84% y en el caso de los contratos temporales en un 3,48%. Este fenómeno se debe a que el ajuste que se produjo en el mercado laboral a causa de la crisis económica fue a través de los contratos temporales.

3.3 Tasa de Paro

La tasa de paro mide el nivel de desempleo de un país, es decir, el número de personas que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar no encuentran empleo respecto del número de activos. La tasa de paro es un buen indicador para ver la manera en la que ha ido evolucionando la crisis económica y si esta ha contribuido a que las diferencias entre hombres y mujeres se reduzcan en el ámbito laboral.

Gráfico 3.5: Tasa de paro por sexos 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Al contrario de lo que ocurriría con la tasa de actividad y la tasa de empleo, la tasa de paro durante el periodo analizando, es mayor en el colectivo femenino que en el masculino.

Entre el año 2008 y 2013 ambas tasas sufrieron un importante aumento, llegando a aumentar en 13,83 puntos la tasa de paro femenina y en 15,55 puntos la tasa de paro masculina. Como ya sabemos esto fue consecuencia de la crisis económica, pero más concretamente se debe a que durante la crisis el sector de la construcción se vio muy afectado y por consiguiente el colectivo masculino. En cambio, la rápida difusión de la crisis al resto de sectores género que la crisis afectara a toda la economía, ocasionando así que la tasa de paro masculina y femenina convergieran durante esos años. A su vez, también hay que añadir que durante el periodo de crisis la especialización productiva se basó en actividades con escaso nivel de innovación, la creación de empleo se centró en trabajos con bajos niveles de cualificación y las jornadas eran de carácter temporal.

A partir del 2013, la tasa de paro comienza a disminuir para los dos colectivos, llegando en gran medida a recuperar los niveles iniciales. A su vez, durante este periodo de descenso de la tasa de paro, la diferencia entre la tasa de paro masculina y femenina aumenta llegando en el 2018 a contabilizar una diferencia de 3,54 puntos.

De manera análoga, vamos a analizar la tasa de paro segmentada por grupos de edad para ver en que intervalos hay mayores tasas de paro y cuáles pueden ser sus posibles causas (véase tabla 3.9 y 3.10 del anexo).

Una de las primeras cosas que llaman la atención es que la tasa de paro femenina, así como la tasa de paro masculina van reduciéndose a medida que aumentamos la edad, ya que la experiencia laboral y la antigüedad en las empresas son dos factores muy relevantes a la hora de contratar.

A su vez vemos que la tasa de paro masculina, al igual que la tasa de paro femenina registran sus mayores valores en el intervalo de 16 a 19 años durante todos los años analizados, lo cual puede deberse a que durante esos años la mayor parte de ellos aún se encuentran en periodo de formación, así como a la mayor incidencia de la temporalidad y de los empleos a tiempo parcial. Esto significa que la edad va unido al nivel educativo y la experiencia, lo cual quiere decir que cuanto mayor seamos, menor tasa de paro se registrará (Cordones 2016).

Para finalizar, y como bien hemos explicado antes, ponemos de relieve que la tasa de paro femenina registra mayores valores que la masculina, exceptuando el intervalo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, donde ocurre lo contrario.

3.4 Salarios

El último punto por analizar en nuestro trabajo es la brecha salarial existente en España. Esta brecha “mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres” (CEOE 2019 p.18). En España, entre el año 2009 y 2018 dicha brecha se consiguió reducir en 2,7 puntos porcentuales ya que en 2009 la brecha salarial se situaba en 16,7% y en el 2018 logró descender a el 14% (Eurostat 2020). Por tanto, en nuestro trabajo vamos a realizar un análisis de las retribuciones de hombres y mujeres por tipo de ocupación, jornada y contrato durante el año 2017 (es el último año para el cual hay datos disponibles en la EES).

Atendiendo al tipo de ocupación vemos que para todas las ocupaciones los hombres perciben un salario medio anual mayor que las mujeres, incluso en aquellas ocupaciones en las que, como hemos comentado antes, se encuentran feminizadas. Además de esto, las mujeres presentan los salarios más bajos en aquellas ocupaciones en las que tienen mayor representación como son las ocupaciones del apartado F, G, H u O. Esto contribuye a que la brecha salarial entre hombres y mujeres aumente puesto que los hombres, en general, se encuentran en puestos de trabajo de mayor nivel y salario que las mujeres.

A su vez, si analizamos la representación del salario de las mujeres sobre el de los hombres, vemos que ambos reciben el mayor salario medio anual la ocupación A (directores y gerentes) pero la mujer tan solo recibe el 77,33% del salario de los varones. Por el contrario, si analizamos la ocupación donde perciben un menor salario, percibimos que la mujer se sitúa en la ocupación O (trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes) con un salario medio anual de 11657,11 € y tan solo llega a obtener el 71,66% del salario de los hombres.

En el caso de los hombres, la ocupación donde menor salario perciben es en la P (peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes) con un 17518,75€ y en cuya ocupación las mujeres solo llegan a cobrar el 82,42% del salario de ellos. Esto nos indica que a pesar de las políticas que se han llevado a cabo para fomentar la igualdad en el mercado laboral, todavía persisten ciertas diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Tabla 3.11: Nivel de salarios por sexo y ocupación, año 2017

	HOMBRES	MUJERES	REPRESENTACION SALARIO MUJERES
A Directores y gerentes	55.477,96	42.901,26	77,33
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	34.790,05	30.166,12	86,71
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	39.229,34	32.746,95	83,48
D Técnicos; profesionales de apoyo	31.891,63	25.757,88	80,77
E Empleados de oficina que no atienden al público	25.169,41	20.688,48	82,20
F Empleados de oficina que atienden al público	22.049,89	17.090,99	77,51
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	16.825,86	14.142,93	84,05
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.343,56	14.765,21	80,49
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.802,95	24.439,82	84,85
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-19.743,03
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.303,27	- 14.939,05	-73,58
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	24.122,82	17.247,66	71,50
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	25.930,90	18.831,97	72,62
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.452,19	18.549,15	90,70
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	16.268,21	11.657,11	71,66
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	17.518,79	14.449,60	82,48
Q Ocupaciones militares

*El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2019.

Tabla 3.12: Nivel de salarios por sexo y tipo de jornada, año 2017

	HOMBRES	MUJERES
Jornada a tiempo completo	28.716,71	25.416,75
Jornada a tiempo parcial	11.279,92	10.409,96

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2019.

Analizando salarios por tipo de jornada entre hombres y mujeres vemos que tanto si trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial, los hombres perciben un salario medio anual superior. En el caso de las jornadas a tiempo completo las mujeres tan solo percibirían el 88,56% del salario de los hombres, mientras que en el caso de las jornadas a tiempo parcial la obtención aumentaría al 92,29% del salario de los hombres.

Además de lo anterior, hay que destacar que los salarios de las jornadas a tiempo completo han sufrido una variación del 13,70 % respecto al año 2008. En cambio, los salarios de las jornadas a tiempo parcial se han modificado en un 4,76% en relación con el 2008.

Tabla 3.13: Nivel de salarios por sexo y tipo de contrato, año 2017

	HOMBRES	MUJERES
Indefinido	28.231,26	21.609,64
Temporal	17.983,21	15.972,35

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2019.

Por último, si estudiamos los salarios en relación con el tipo de contrato, observamos que al igual que en los dos casos anteriores los varones reciben un salario medio anual mayor a las mujeres. Centrándonos en la representación de los salarios de las mujeres sobre el salario de los hombres, vemos que en los contratos indefinidos el salario de la mujer representa el 76,54% del salario de los hombres y en los contratos temporales representa el 88,82%. Estos datos reflejan la importancia del papel de los gobiernos en la implementación de políticas y medidas más eficaces que las anteriormente planteadas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades por género en el terreno laboral.

Para finalizar, resaltamos que los salarios con contratos indefinidos se han modificado en un 6,54% respecto al año 2008 y en un 5,12% en el caso de los salarios con contratos temporales.

4.CONCLUSIONES

La mujer ha conseguido aumentar su participación en el mercado laboral durante las últimas décadas, lo cual ha permitido que se mejore la calidad de vida de estas, pero aun así no se ha llegado a alcanzar la igualdad entre hombre y mujeres. Esto se debe a que, en cierta manera, no se ha conseguido una redistribución de las tareas domésticas. Se considera que es únicamente la mujer la que se debe hacer cargo tanto del hogar como del cuidado de los hijos. El hombre tan solo desempeña el rol de sustentador de la familia (modelo patriarcal).

El aumento de la participación femenina fue en parte gracias al estallido de las dos Guerras Mundiales y en el caso de España de la Guerra Civil y de los movimientos feministas que se desencadenaron entorno al 1975. En España dicha incorporación se produjo más lentamente que en otros países de la Unión Europea.

Atendiendo a la segregación ocupacional y salarial existente en el mercado laboral, podemos decir que es la mujer quien más sufre este tipo de discriminación, incluso por parte de los empresarios. Un punto para resaltar es que en cuanto a las teorías que hemos propuesto para explicar dicha segregación, la teoría del capital humano no se

llega a cumplir del todo ya que en los últimos años la mujer ha invertido más en capital humano que el hombre. Esto se debe a que una mayor inversión en capital humano ofrece mayores oportunidades de acceso al mercado laboral, así como un mayor salario al ser más productivos.

Las políticas de empleo que los gobiernos han puesto en marcha para conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral comenzaron a raíz de la declaración de los Derechos Humanos por parte de la ONU en el 1948. Posteriormente, a nivel europeo, se desarrollaron una serie de directivas para conseguir la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, en la retribución, en la Seguridad Social, promoción profesional (entre otras cosas) entre hombres y mujeres. A nivel nacional, destacamos que dichas reformas comenzaron a partir de instauración de la Constitución de 1978, pero la reforma más importante fue la LOIEMH de 2007 que además de tratar de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, luchó por combatir los obstáculos sociales y estereotipos que impedían dicha igualdad.

A su vez tras el análisis de los datos extraídos del INE para estudiar la contribución de la mujer al mercado laboral podemos decir que:

- La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina entre el 2008 y 2019, aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado durante los últimos años como consecuencia del aumento que ha experimentado la población activa femenina. También hay que decir que el diferencial entre la tasa de actividad femenina y masculina se ha reducido en 7,63 puntos porcentuales ya que ambos han decidido invertir más en capital humano y por tanto han experimentado un retroceso en la incorporación al mercado de trabajo.

- La tasa de ocupación femenina es menor a la masculina entre el 2008 y el 2019. Las mujeres se concentran en empleos con menor responsabilidad y en puestos con horarios más flexibles para, principalmente, poder hacerse cargo de las responsabilidades domésticas, por eso predomina su contratación en jornadas a tiempo parcial y en contratos temporales. A su vez uno de los sectores donde predomina la mujer es en el sector servicios.

- La tasa de paro, a pesar de comportarse de manera análoga para ambos entre el 2008 y el 2019, la mujer ha presentado una tasa de paro superior al hombre. A su vez, la mayor tasa de paro femenina y masculina se encuentra en la población joven (de 16 a 19 años) debido a la elevada temporalidad y que, a su vez, algunos todavía se encuentran en periodo de formación.

- El salario medio anual es inferior para las mujeres que para los hombres tanto si atendemos al tipo de contrato, de jornada y/o de ocupación (incluso en aquellas ocupaciones que se encuentran más feminizadas).

Por tanto, podemos concluir que las mujeres hasta hace unos años no participaban de forma activa en el mercado laboral a causa de sus responsabilidades domésticas, las cuales han generado que las mujeres siempre se encontrasen en una situación de desventaja frente al hombre. Para poder conseguir la igualdad entre hombres y mujeres habría que desarrollar medidas de política socioeconómica que se centren en la educación y formación de la igualdad de género, mejorar y apoyar los sistemas de ayudas a las familias para poder alcanzar la conciliación de la vida laboral y familiar de ambas partes, apoyar el emprendimiento femenino, así como incrementar la presencia femenina en puesto de decisión.

5. ANEXO

1. Activos: Es el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. En esta Encuesta, por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas (INE 2008)

2. Inactivos: La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales:

- personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.
- estudiantes: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.
- jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.
- personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación. - personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares).
- incapacitados para trabajar. –
- otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo, los rentistas (INE 2008).

3. Ocupados: Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia. En relación con este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia:

- trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o
- ausentes del mismo, pero con un fuerte vínculo con dicho empleo (INE 2008).

4. Parados: Parados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia, se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente:

- a) sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia,
- b) disponibles para trabajar, es decir, disponibles para un empleo como asalariado o un

empleo por cuenta propia dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia,

c) buscando activamente un trabajo durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia. Este último requisito no se precisa en el caso de haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia (INE 2008).

Tabla 3.2: Tasa de actividad masculina segmentada por grupos de edad 2008-2019

HOMBRES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 16 a 19 años	32,88	28,86	24,51	21,38	18,99	18,58	16,17	16,63	15,35	16,62	16,11	16,28
De 20 a 24 años	72,68	69,77	67,38	64,90	63,05	62,13	60,32	58,88	57,46	57,62	58,21	58,28
De 25 a 29 años	90,01	89,68	89,18	89,33	90,07	89,45	89,31	87,77	87,25	86,72	86,53	86,37
De 30 a 34 años	<u>94,93</u>	94,21	94,71	94,53	94,68	94,37	94,43	94,77	94,53	93,33	93,31	92,83
De 35 a 39 años	94,35	94,13	94,80	95,11	94,90	95,15	95,23	95,22	95,32	94,94	94,46	<u>93,92</u>
De 40 a 44 años	93,55	93,38	94,19	94,02	93,66	93,60	94,02	94,53	94,43	94,08	94,33	93,81
De 45 a 49 años	92,15	92,14	91,89	91,81	92,25	91,88	92,21	92,20	92,19	91,73	92,21	92,41
De 50 a 54 años	88,15	88,04	88,14	88,55	88,53	88,77	88,69	89,38	89,39	89,52	89,15	89,38
De 55 a 59 años	78,25	78,05	79,38	78,71	79,57	79,47	79,15	80,21	81,14	81,72	82,29	82,53
De 60 a 64 años	49,83	48,03	46,54	46,63	45,63	44,77	46,60	49,38	49,83	51,15	51,96	53,41
De 65 a 69 años	8,48	7,20	6,50	5,99	6,59	6,06	5,61	6,05	6,48	7,47	7,72	8,07

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL
THE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE SPANISH LABOUR MARKET

Tabla 3.3: Tasa de actividad femenina segmentada por grupos de edad 2008-2019

MUJERES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 16 a 19 años	25,13	20,28	18,31	17,08	15,80	14,50	13,29	13,04	12,01	12,42	13,06	12,90
De 20 a 24 años	63,40	63,10	61,84	61,37	59,26	57,34	55,22	54,50	52,34	53,10	51,61	51,49
De 25 a 29 años	<u>83,40</u>	83,88	85,04	84,08	84,34	84,61	84,34	82,75	82,91	83,05	81,71	80,62
De 30 a 34 años	81,88	83,12	84,41	85,64	85,99	87,14	87,44	86,97	85,40	84,20	84,14	84,59
De 35 a 39 años	77,03	79,99	81,79	83,37	85,11	85,51	85,97	86,16	86,65	85,60	84,47	84,89
De 40 a 44 años	74,60	77,35	77,68	79,38	81,32	82,40	82,78	83,05	84,68	85,11	85,05	<u>84,98</u>
De 45 a 49 años	70,33	73,06	75,15	76,20	78,36	78,96	78,87	79,90	80,67	80,37	80,94	81,50
De 50 a 54 años	60,51	62,75	66,58	68,25	70,41	71,64	72,72	73,52	73,72	74,17	74,80	77,00
De 55 a 59 años	44,22	47,86	48,88	53,13	55,98	57,78	58,66	61,07	63,05	63,08	64,73	65,89
De 60 a 64 años	23,69	25,82	27,43	29,53	30,57	31,07	33,27	35,63	38,21	38,55	39,18	41,30
De 65 a 69 años	4,20	4,43	4,53	4,47	4,48	4,05	3,69	4,44	4,71	4,58	5,31	5,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Tabla 3.4: Tasa de actividad masculina por nivel de formación alcanzado, año 2019

HOMBRES	Analfabetos	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	1º etapa de Educ. Secun.	2º etapa de Educ. Secun*	2º etapa de Educ. Secun**	Educación Superior
De 16 a 19 años	0,00	41,90	22,90	14,10	14,40	44,30	51,90
De 20 a 24 años	37,50	59,90	80,40	75,00	33,90	70,20	66,70
De 25 a 29 años	3,40	54,60	82,50	90,70	72,60	91,40	88,40
De 30 a 34 años	26,20	68,20	87,30	94,00	90,80	95,10	94,20
De 35 a 39 años	36,00	82,10	88,40	92,00	95,10	95,10	96,60
De 40 a 44 años	50,20	77,40	86,10	91,10	94,90	94,70	97,30
De 45 a 49 años	52,00	75,90	83,10	90,20	94,50	92,40	96,30
De 50 a 54 años	50,50	75,90	77,60	86,30	92,00	91,80	94,70
De 55 a 59 años	37,60	62,00	70,60	80,40	84,90	85,60	89,90
De 60 a 64 años	29,70	41,80	44,20	52,50	54,60	59,30	61,20
De 65 a 69 años	11,10	4,70	4,60	5,20	9,80	3,60	16,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Tabla 3.5: Tasa de actividad femenina por nivel de formación alcanzado, año 2019

MUJERES	Analfabetos	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	1º etapa de Educ. Secun. y similar	2º etapa de Educ. Secun*	2º etapa de Educ. Secun**	Educación Superior
De 16 a 19 años	0,00	0,30	16,80	9,90	13,90	47,00	58,80
De 20 a 24 años	3,60	11,00	50,00	71,90	29,60	73,50	64,60
De 25 a 29 años	20,80	32,70	55,30	76,80	72,00	85,10	85,30
De 30 a 34 años	11,90	31,30	64,30	79,40	84,00	88,00	89,60
De 35 a 39 años	35,50	64,20	65,80	80,20	82,80	84,10	90,40
De 40 a 44 años	29,50	58,00	68,00	78,10	83,70	83,60	91,20
De 45 a 49 años	41,10	46,30	66,10	73,60	82,10	81,40	89,50
De 50 a 54 años	25,10	45,80	60,30	68,20	80,60	78,50	88,40
De 55 a 59 años	18,40	37,00	45,00	58,10	68,70	67,80	84,50
De 60 a 64 años	14,50	25,30	28,60	39,90	45,50	47,10	55,10
De 65 a 69 años	5,10	3,00	3,20	5,70	9,00	7,40	10,60

*2º etapa de Educación Secundaria con orientación general

**2º etapa de Educación Secundaria, con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL
THE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE SPANISH LABOUR MARKET

Tabla 3.9: Tasa de paro masculina segmentada por grupos de edad

HOMBRES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 16 a 19 años	35,77	54,76	60,12	64,41	72,03	72,29	65,75	64,72	58,81	54,14	49,72	42,82
De 20 a 24 años	19,84	34,54	38,67	44,29	50,21	52,71	50,97	45,19	40,94	36,16	31,97	28,18
De 25 a 29 años	13,36	23,32	25,95	27,21	33,46	34,48	30,62	28,90	24,74	21,94	19,42	18,87
De 30 a 34 años	8,97	17,10	19,25	21,20	25,25	25,61	23,19	20,26	17,67	15,37	13,33	11,66
De 35 a 39 años	8,19	16,00	16,73	17,90	20,69	21,30	19,78	17,07	14,46	12,17	11,10	9,68
De 40 a 44 años	7,82	14,64	16,68	17,92	20,70	21,42	19,16	15,70	14,24	11,18	9,62	9,22
De 45 a 49 años	7,76	13,27	14,63	16,71	20,45	22,18	20,57	17,56	14,74	12,85	10,76	9,48
De 50 a 54 años	6,82	11,72	14,49	16,01	19,53	20,81	19,86	18,03	15,67	13,39	11,85	10,44
De 55 a 59 años	6,65	11,63	15,04	15,89	18,92	21,06	21,99	19,68	17,34	14,98	12,73	11,68
De 60 a 64 años	6,12	10,85	13,25	14,41	16,48	18,64	17,21	16,21	15,90	14,58	12,68	11,62
De 65 a 69 años	1,85	4,07	4,23	1,25	5,21	8,19	5,02	4,84	3,14	4,93	6,29	6,16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

Tabla 3.10: Tasa de paro femenina segmentada por grupos de edad

MUJERES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 16 a 19 años	44,40	55,94	62,89	63,50	73,21	76,26	72,18	70,71	61,64	55,12	49,76	48,47
De 20 a 24 años	20,53	31,79	34,86	40,20	47,37	50,74	49,58	43,93	41,96	34,17	29,93	31,65
De 25 a 29 años	13,31	19,87	23,33	25,32	29,37	31,99	30,02	28,10	26,50	24,04	21,37	19,10
De 30 a 34 años	11,91	17,12	19,20	21,38	23,98	26,19	24,97	23,20	20,96	18,05	17,22	16,34
De 35 a 39 años	11,41	16,63	19,85	19,95	22,71	24,33	22,61	20,66	18,97	16,84	14,79	13,46
De 40 a 44 años	12,12	15,83	17,64	20,14	23,32	23,88	23,36	21,27	18,69	17,12	14,72	13,97
De 45 a 49 años	9,51	14,76	17,28	19,13	22,16	23,82	23,11	22,79	19,57	17,63	15,33	13,92
De 50 a 54 años	10,28	14,09	15,02	16,47	19,94	21,89	21,50	19,97	19,42	17,37	15,60	14,85
De 55 a 59 años	9,35	14,38	15,11	16,19	18,98	20,10	20,78	19,45	17,74	16,57	15,14	13,82
De 60 a 64 años	8,24	11,10	11,59	11,77	15,78	18,86	16,59	17,22	16,27	14,68	14,98	13,86
De 65 a 69 años	5,64	2,73	1,58	3,01	4,61	7,49	7,55	4,74	6,54	4,61	4,90	8,03

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, 2020.

6.BIBLIOGRAFÍA

ALBA, Alfonso. *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Ariel, 2000.

BENITO, Santos M. Ruesga; NAVARRO, José Luis Martín; ORTIZ, Laura Pérez. Informe de coyuntura sobre el mercado de trabajo en España y Andalucía (Primer trimestre de 2010). *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2010, no 105, p. 131-159.

CARRASQUER, Pilar; RECIO, Carolina; RODRÍGUEZ SOLER, Juan. Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, vol. 15, p. 75-104.

CEBRIÁN, Inmaculada; MORENO, Gloria. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, 2008, no 367, p. 121-137.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales, PWC. Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando causas para encontrar soluciones. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

CORADA MONTANO, Julia, et al. El papel de la mujer en el mercado laboral. 2019.

CORDONES ACHI, Daniela Belén, et al. Diferencias de género en el mercado de trabajo español durante el período de crisis económica. 2016.

DEL RÍO, Coral; VILLAR, Olga Alonso. Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *AREAS. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 2014, no 33, p. 87-103.

DE LA HORRA, ANA ISABEL LÓPEZ. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

DÍAZ, Elvira López; DEL CERRO, Jesús Santos. La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*, 2013, no 5, p. 145-167.

ELNESER MONTESINOS, Daniel, et al. Desigualdades de la mujer en su incorporación al mercado laboral español. 2015.

ESPAÑA 2007. *Legislación Consolidada: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

GARAPATI REYNOLDS, Sarita Marie. Análisis de la mujer en el mercado laboral español. 2019.

GARCÍA-IZQUIERDO, Antonio León; GARCÍA-IZQUIERDO, Mariano. Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2007, vol. 23, no 1, p. 111-138.

I MELÉNDEZ, Esteve Sanromá. El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 2012, no 2, p. 29-57.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos, et al. Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2010, no 11, p. 81-105.

JIMÉNEZ, Alfonso. Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 2015, p. 2-11.

MARTÍNEZ MARÍN, Isabel. La persistencia de los roles de género y las trayectorias profesionales de hombres y mujeres. 2016.

MARTÍN LÓPEZ, Carolina. La mujer en el mercado de trabajo. *comunicación presentada a la XIV reunión de Asepelt España, Oviedo*, 2000, vol. 22.

MERAYO BARREDO, Judit, et al. Calidad del empleo y situación laboral de la mujer en España: la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer. 2018.

MEZA MARTÍNEZ, Carols Amira. Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 2018, vol. 1, no 32, p. 11-31.

MÍNGUEZ, Almudena Moreno. La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 2015, vol. 11, no 1, p. 3-20.

MORATA-GARCIA DE LA PUERTA, Belén; DÍAZ AZNARTE, María Teresa. Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo. *Estudios Socio-Jurídicos*, 2013, vol. 15, no 2, p. 41-71.

MORENO BRAVO, Beatriz. La infrarrepresentación de la mujer en los altos cargos. 2017.

NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina; LÓPEZ MARTÍNEZ, María; RIQUELME PEREA, Prudencio José. La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*; 13, 1, 2009.

QUINTANA LOBATO, Adriana, et al. Evolución de la participación de la mujer en los altos puestos directivos. Estudios de caso de empresas del IBEX-35. 2019.

RIERA RAMÓN, Cristina. El papel de las mujeres en el mundo laboral de la Unión Europea. 2018.